

7. Ошо. Смерть – величайший обман. - К., 2002.
8. Роменец В.А. Жизнь и смерть. Постигание разумом и верой. – Київ: Либідь, 2003.
9. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем./ Общ. ред. Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева. М., 1990.
10. Фрейд З. Мы и смерть // Фрейд З. Мы и смерть. По ту сторону принципа наслаждения: пер. с нем. / Зигмунд Фрейд; пер. А. Гуревич – СПб. Восточно-Европейский Институт Психоанализа - 1994.
11. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия - М. – Класс - 1999.
12. Noyes R.Jr. The Experience of Dying// Psychiatry, Vol. 35, May 1972.

УДК 159.316.662

Невідома Я.Г.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет психології, асистент

ОПТИМІЗАЦІЯ ГРУПОВОГО СТАТУСУ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

Стаття розкриває результати проведеного дослідження. Висвітлено взаємозв'язки групового статусу з соціальними здібностями особистості. Викладено основний підхід до створення тренінгової програми, спрямованої на розвиток соціальних здібностей і впливу на соціометричний статус.

Ключові слова: груповий статус, соціальні здібності, тренінгові програма.

Статья раскрывает результаты проведенного исследования. Освещены взаимосвязи группового статуса с социальными способностями личности. Изложен основной подход к созданию тренинговой программы, направленной на развитие социальных способностей и влияния на социометрический.

Ключевые слова: групповой статус, социальные способности, тренинговая программа

The article says about the results of the empirical research. There are lightening relationships of social-psychological status of individuals and social skills. The basic approach to creating a training program aimed at developing social skills and influence on sociometric status.

Key words: status in the group, social skills, training program.

Актуальність. Взаємодія людини і групи має велике значення у будь-який період онтогенетичного розвитку людини, але особливо актуалізується під впливом вторинної соціалізації, зокрема зі вступом індивіда на новий виток розвитку своєї особистості, власної самостійності та шляху професійного становлення. У групі людина зустрічається з необхідністю встановлювати міжособистісні стосунки з іншими членами своєї групи, проявляти свої риси та якості, реалізовувати потенціал своїх здібностей, вміння адаптуватися до змін чи протистояти їм. Все це неодмінно призводить до «вибудовування» унікальної структури кожної групи з її внутрішньою ієрархією, взаємозв'язками, впливовістю одних членів групи та готовністю підкорятися зі сторони інших. Тому особливу увагу привертає питання детермінант групового (соціально-психологічного) статусу індивіда у студентській групі та його зв'язок з індивідуально-психологічними характеристиками особистості.

Метою статті є висвітлення тренінгової програми з розвитку соціальних здібностей, яка опосередковано обумовлює формування та зміну соціометричного статусу індивіда у групі.

Проблема взаємостосунків у групах, формування статусного положення в групі розроблялася в роботах О.М.Дубовської, І.В.Дубровіної, Я.Л.Коломінського, Р.Л.Кричевського, Д.І.Фельдштейна та ін. вчених. Особлива роль соціального статусу в

організації життєдіяльності особистості підтверджується дослідженнями вітчизняних та зарубіжних психологів (Є.Ануфрієв, Ф.Девіс, Ю.Левада, Д.Майерс, А.Налчаджян, Б.Паригін, В.Слободчиков та ін). Вивчались особливості поведінки людини в ситуації втрати престижного соціального статусу (І.Волошина, О.Голіцина, В.Гребенніков, Г.Знакова, Л.Дика, О.Мохнач, К.Леана, Д.Фельдман, В.Магун, П.Михайлова, О.Осницький, Т.Чуйкова, Л.Пельцман, S.Fineman, J.Porket).

Модель лідерства, відома під назвою «теорія рис», стверджує, що більшість успішних лідерів володіють такими чотирма рисами: інтелект (більш високий інтелект, ніж у їх послідовників), зрілість та широта (емоційна зрілість та широта інтересів), внутрішня мотивація і прагнення до досягнень (успішні лідери орієнтовані на результат; коли вони досягають однієї мети, то вони шукають іншу; вони не залежать від своїх послідовників в мотивації досягнення цілей), чесність (успішні лідери послідовні; коли вони декларують один набір цінностей, а практикують інший, то ними швидко втрачається довіра послідовників; довіра є критичною характеристикою, яка визначає міру готовності йти за лідером).

Соціально-психологічною основою формування вертикальних структур лідерства-аутсайдерства між індивідами, які взаємодіють між собою є їхня психологічна або соціально-психологічна нерівність. Зокрема, це може бути «нерівність» і у сфері соціальних здібностей. Емпіричні моделі розвинутих соціальних здібностей у сучасній психології представлені концепціями соціальної обдарованості (О.Бодальов, Г.Джерекі, А.Конєва, Л.Попова), соціально-адаптивного потенціалу особистості (К.Альбуханова, Г.Васильєв), соціальної (Л.Петровська) та комунікативної (О.Бодальов) компетентності, соціального (Ч.Хант, Е.Торндайк, Д.Гілфорд, Ю.Н.Ємельянов, А.Л.Южанінова), практичного (Р.Стернберг, М.Кімова, В.Козлова, Н.Ференс) і емоційного інтелектів (Р.Бар-Он, Д.Гоулман, Д.Маєрс, Е.Л.Носенко, П.Саловей та ін), концепцією онтогенетичного становлення соціальних здібностей (О.Власова); лідерської обдарованості (Л.Уманський, Л.Попова), структурними моделями професійних здібностей у сфері управлінської діяльності та бізнесу (Н.Ануфрієва, Е.Борисова, Д.Костер, М.Шоу).

Конструкт «соціальні здібності» охоплює досить широке коло психологічних особливостей індивіда. Невід'ємними структурними компонентами загальних соціальних здібностей є когнітивна, емоційна, мовна та конативна складові, а також змістовні особистісні утворення (світоглядні почуття, особистісні еталони, життєві й соціальні стратегії). В контексті нашої роботи ми досліджуємо емоційний інтелект як прообраз емоційної складової, соціальний інтелект – когнітивної складової, соціальну креативність і комунікативну компетентність як конативну складову. Гіпотезою нашого дисертаційного дослідження виступає думка про те, що потенціал соціальних здібностей особистості пов'язаний з груповим (соціометричним) статусом індивіда як члена певної групи, і що динаміка розвитку першого обумовлює динаміку другого.[1,56]

При проведенні дослідження та виявленні соціально-психологічної статусної структури в студентських групах використовувався метод соціометрії. Для визначення актуального рівня розвитку соціальних здібностей застосовувались наступні тести: тест соціального інтелекту (Дж.Гілфорд, О.Саллівен), тест емоційного самоусвідомлення (О. І. Власова, М. Березюк), методика малюнкової фрустрації (С.Розенцвейг), соціально-креативна проба, тест потенціалу творчої обдарованості та психогіометричний тест (С.Деллінгер).

Результати проведеного дослідження підтверджують гіпотезу висунуту в нашій роботі про те, що психологічна перевага в соціальних здібностях однієї особистості перед іншими детермінує її лідерський (соціометричний) статус серед членів своєї групи.

Серед процедур математичної обробки даних за допомогою статистичного пакету SPSS використовувались кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язку між змінними, однофакторний дисперсійний аналіз – для виявлення наявності значимих відмінностей між різними групами вибірки, дискримінантний аналіз – для визначення сили впливу предикторів на залежну змінну та регресійний аналіз – для визначення саме тих

незалежних змінних, які мають найбільший вплив на залежну змінну (соціометричний статус у групі).

За результатами проведеного дослідження можна виділити певні особливості взаємозв'язку соціальних здібностей з груповим статусом членів студентської групи:

- прямий зв'язок з показниками соціального інтелекту;
- прямий зв'язок з показниками емоційного інтелекту;
- прямий зв'язок з показником соціальної креативності;
- прямий зв'язок з упорним типом реагування та імпульсивною спрямованістю та

зворотній зв'язок з коефіцієнтом групової адаптації та декількома іншими показниками тесту малюнкової фрустрації С.Розенцвейга;

Інші виявлені взаємозв'язки між соціометричним статусом особистості у групі та рівнем її об'єктивованих соціальних здібностей має середню та слабку силу вираженості.

При порівнянні молодших курсів зі старшими виявилось, що рівень розвитку соціальних здібностей загалом зростає по мірі дорослішання людини, накопичення нею певного особистісного досвіду, знань, професійного розвитку та самовдосконалення. При порівнянні відмінностей за досліджуваними показниками серед студентів різних спеціальностей, а саме психологів та математиків, виявилось, що всі відмінності між середніми тестовими показниками для цих категорій за виключенням першого та третього субтесту соціального інтелекту, шкали вираження емоцій за тестом емоційної самосвідомості, самозахисного та упорного типів реагування за методикою малюнкової фрустрації С.Розенцвейга не є статистично значимими.

Наступним етапом нашої роботи було написання розвиваючої тренінгової програми на основі отриманих результатів дослідження. Ми обрали технологічний підхід до створення тренінгу — це систематична обробка всього наявного матеріалу для створення чіткої концепції тренінгу, визначення його задач і результатів, програми, алгоритмів дії для тренера та учасників. Обраний підхід конструювання тренінгу складається з декількох етапів.

На першому етапі проектування ми визначаємо, яких результатів ми можемо досягнути, ставлячи питання «З чим підуть учасники тренінгу?» або: «Що вони винесуть?». Результатом для учасників тренінгу є підвищення індивідуальної результативності за рахунок засвоєння певних технологій, методів, вмінь.

Другим етапом є визначення виду розвитку – характеру покращення, оптимізації, зростання, вдосконалення, будь-якої позитивної динаміки, змін до кращого.

О.В.Сидоренко виділяє наступні види розвитку, які можна закладати в тренінгову програму:

1. Підвищення рівня, міри вираженості певного явища, властивості;
2. Зміни в співвідношенні частин цілого (наприклад, покращення структури емоційного інтелекту та ін.);
3. Зміна якості явища або процесу (наприклад, подолання стереотипів, зміна стосунків, зміна стилю управління, емоційного режиму та ін.);
4. Оптимізація діяльності за рахунок визначення мети і траєкторії руху до неї (наприклад, перехід від однієї стратегії до іншої; від стандартного підходу до вирішення завдань до креативного прийняття рішень);
5. Підвищення ефективності за рахунок ретельного проходження всіх ступеней процесу (наприклад, тренування в проходженні стадій ділової взаємодії, стадій переговорного процесу);
6. Оптимізація діяльності через вибудовування задач за їх важливістю (вибудовування ієрархії цілей; інструментів управління; методів впливу та ін.)

Третім етапом є створення графічної концепції тренінгу, тобто зримого образу технологічної концепції. Хороша графічна концепція повинна відповідати наступним вимогам: зрозумілості і наглядності; вимірюваності; слугувати компасом руху на тренінгу; слугувати хранилищем клієнтських технологій. Графічні концепції можуть бути метафоричними та векторними. В метафоричній моделі є лише образ розвитку, а в

векторній моделі задаються точний напрямок і необхідна величина «приросту». До того ж графічна концепція покликана вирішувати такі завдання:

- а) представити напрямки розвитку в тренінгу;
- б) визначити вихідний рівень по кожному з напрямків;
- в) намітити той рівень, якого, як передбачається можна досягнути в тренінгу по кожному із напрямків;
- г) впродовж тренінгу слугувати компасом руху, який вказує напрямок, в якому ми в даний момент рухаємось;
- д) в кінці тренінгу допомогти в оцінці досягнутого результату.

Таким чином, графічна концепція тренінгу дозволяє зробити технологічним весь процес тренінгу.

Четвертим та п'ятим етапом є створення або пошук клієнтських та тренерських технологій відповідно. Цей етап включає в себе підбір конкретних методик та вправ.

О.В.Сидоренко виокремлює декілька технологічних моделей при створенні тренінгових програм. Однією з них є модель паруса, яка застосовується у тих випадках, коли явище, що розглядається має чотири найважливіших аспекти або ж компоненти. Така модель представляє собою не дві осі, що пересікаються, а чотири вектори, що виходять з однієї точки, тобто це променева діаграма, а не система координат. Така модель з чотирьох осей дозволяє ясно представити собі досліджуване явище, відчутти можливість чіткого визначення складових успіху у досягненні очікуваного результату. Тобто в очах учасників із хаосу народжується концепція. І ця концепція дає визначеність та віру. Чотири параметри можна виміряти, хоча б приблизно; з чотирма параметрами можна працювати. Якщо модель створена правильно, вона дає надію на розвиток встановлених нею складових успіху [4,90-112].

На основі результатів дослідження (а саме, проведеного нами регресійного аналізу) було створено програму розвитку соціальних здібностей. Вказаний вид статистичного аналізу дозволив виокремити саме ті змінні, які в найбільшій мірі обумовлюють отримання людиною в групі того чи іншого соціометричного статусу. Створена програма включає розвиток всіх чотирьох компонентів соціальних здібностей:

- соціального інтелекту, а особливо, вміння орієнтуватися у різних відтинках комунікації та правильно прогнозувати розвиток розгортання подій;
- емоційний інтелект, а особливо, диференціацію емоцій в процесі взаємодії з партнером;
- розвиток комунікативних вмінь та соціальної креативності.

Далі, у цій статті, ми представимо більш детально дві частини з розробленої нами програми.

Тренінг розвитку соціального інтелекту присвячений розвитку здібності розуміння та передбачення реакцій інших людей. Згідно з концепцією Дж.Гілфорда, соціальний інтелект представляє собою систему інтелектуальних здібностей, яку доцільно розглядати у просторі трьох основних дескрипторів: зміст, операції, результати, провідною серед яких він вважає операції пізнання. На його думку, ця інтегральна здатність людини включає 6 факторів:

1. Пізнання елементів поведінки (CBU) – здатність виділяти з контексту вербальну та невербальну експресію поведінки.
2. Пізнання класів поведінки (CBC) – здатність розпізнавати загальні властивості в деякому потоці експресивної чи ситуативної інформації про поведінку.
3. Пізнання відношень поведінки (CBR) – здатність розуміти відношення, що існують між одиницями інформації про поведінку.
4. Пізнання систем поведінки (CBS) – здатність розуміти логіку розвитку цілісних ситуацій взаємодії людей, смисл їхньої поведінки в цих ситуація.
5. Пізнання перетворень поведінки (CBT) – здатність розуміти зміну значення подібної поведінки (вербальної чи невербальної) в різних ситуаційних контекстах.

6. Пізнання результатів поведінки (CBI) – здатність передбачити наслідки поведінки, виходячи з наявної інформації. [1,57; 6]

Г.Сміт виділяє три види розуміння: емпіричне, практичне та раціональне. Під *емпіричним* розуміється здатність бачити і чути людину, запам'ятовувати, як вона виглядала, що говорила і що робила, і на цій основі передбачати її реакції. Критерієм істинності в даному випадку виступає: співпадіння прогнозованих думок, почуттів та вчинків іншої людини з реальними. *Практичне* розуміння — це здатність викликати бажані реакції в іншої людини. Критерій істинності: співпадіння реальної реакції людини з бажаною. *Раціональне розуміння* — це здатність до осягнення іншої людини за першим враженням, за власними емоціями, за цілісною реакцією всього свого єства. *Артистичне розуміння* (додане до класифікації О.В.Сидоренко) — це здатність виразити своє сприйняття людини в образах, метафорах, історіях, малюнках, музичних творах, артистичній грі. Критерій істинності: впізнавання образу іншими.

Ті, хто і вміє, і хоче розуміти інших людей, — це «телескопи». Далеко і добре бачать. Ті, хто хоче розуміти, але поки що не вміє, — «слабкі лінзи». Їм потрібно озброїтися технологіями розуміння інших людей, «посилити лінзи». Ті, хто вміє розуміти, але не хоче, — «мутні лінзи». Тим, чий погляд заму́тнений небажанням розуміти інших, потрібно «прочистити лінзи». Їм потрібно позбавитися від упередженого ставлення, проєкцій та переносів.

Починати необхідно з розвитку вмінь. Перший успіх породжує інтерес, а інтерес стимулює подальший розвиток вмінь. Ця закономірність проявляється і в розвитку креативності, і в розвитку проникливості і у багатьох інших випадках [4, 257].

Тренінг розвитку соціальної креативності побудований з використанням іншої моделі, що застосовується в тих випадках, коли явище, яке розглядається має два ключових аспекти, параметри або виміри.

Під соціальною креативністю розуміється здатність людини оперативно знаходити та ефективно застосовувати нестандартні, оригінальні, творчі рішення ситуацій міжособистісної взаємодії. (А.А.Попель, В.В.Рижов). Основою для цілеспрямованого розвитку даної здібності є система властивостей, які складають творчий потенціал особистості. Під творчим потенціалом розуміється система властивостей особистості (мотиваційних, інтелектуальних, емоційних, вольових), яка дає можливість створювати, творити, знаходити нове, приймати рішення та діяти нестандартно.

Для творчого самовираження особистість повинна оволодіти культурними нормами. Це, з однієї сторони, гарантує те, що творче самовираження буде здійснюватися в певних культурно заданих рамках і не нанесе суспільству шкоди, не буде руйнувати його основ. З іншої сторони, в творчому самовираженні використовуються в якості основи культурно-вироблені засоби. Якщо завершення процесу особистісного розвитку характеризується засвоєнням культурно-заданих зразків, то це веде до стереотипізації, шаблону. Якщо ж таке засвоєння є лише етапом розвитку, після якого відбувається вільне та гнучке творче використання засобів для вираження власної індивідуальності, то воно відкриває широкі можливості для особистісного росту.

О. Яковлева розглядає креативність як особистісну характеристику, але не як певний набір особистісних якостей, а як реалізацію людиною власної індивідуальності. Кожна людина неповторна, унікальна, вона вносить у світ щось нове, таке, чого раніше не було. Тому прояв індивідуальності є творчим процесом. На її думку, характеристики креативності непередметні, тобто не передбачають наявності продукту (матеріального чи ідеального), а процесуальні, оскільки креативність розглядається як процес прояву власної індивідуальності. Автор виділяє такі процесуальні характеристики креативності: а) креативність розкривається в процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії; б) креативність у певній формі завжди адресується іншій людині.

Алгоритмом побудови тренінгової моделі в нашому випадку виступає:

1. Визначення предмету розгляду — компонентів креативності.

2. Визначення двох ключових факторів (параметри, виміри, компоненти) цього явища. Два основних параметри креативності – кількість та якість ідей, що продукуються.

3. Перевірка, чи є ці два фактори незалежними: чи можуть вони змінюватися незалежно один від одного? Критерієм в даному випадку є відповідь на питання про те, чи можуть ці параметри зустрічатися в різних комбінаціях.

За Дж.Гілфордом, в креативності можна виділити чотири фактори:

- 1) швидкість, тобто здатність генерувати максимальну кількість ідей;
- 2) оригінальність, тобто здатність генерувати нестандартні ідеї;
- 3) гнучкість, як здатність до породження широкого розмаїття ідей;
- 4) точність, як здатність надавати вигляд завершеності продуктам мислення.

Кількість ідей, які генеруються та їх оригінальність можуть вважатися незалежними параметрами. Оскільки людина може продукувати багато оригінальних ідей, а інша – багато неоригінальних, третя – мало оригінальних і т.д. В той же час кількість та розмаїття ідей виявляються пов'язаними між собою: якщо ідей мало, то і їх розмаїття обмежене. Кількість різних груп ідей не може перевищувати загальної кількості ідей.

Точність «продуктів мислення», завершеність ідеї важко оцінити. Ці характеристики по-справжньому можуть проявитися вже на практиці, поза межами тренінгу. Тому два основних параметри — це все ж таки кількість ідей, які створюються та їх оригінальність.

1. Визначення межі низьких та високих значень для кожного з параметрів.

2. Визначення задач тренінгу, того який розвиток буде найоптимальнішим (удосконалення стратегії у кожному з полів; перехід з одного поля в інше (вибір напрямку руху); запобігання переходу з одного поля в інше та ін.). У випадку тренінгу креативності – то це завдання переходу в поле креативності з усіх інших полів.

3. Визначення, чи існують (або можуть бути створені) технології, які забезпечують ці варіанти удосконалення або переходу з одного поля в інше.

Одна із задач тренінгу — збільшення кількості ідей — потребує технологій підвищення продуктивності в одиницю часу. Ще одна задача — підвищення якості ідей — потребує технологій розвитку їх оригінальності.

Висновок. Вдосконалення вищезазначених показників, тобто розвиток потенціалу соціальних здібностей обумовлює більш ефективно встановлення та підтримку контакту з членами своєї групи, а в подальшому дає можливість використовувати набутий навик для успішного входження та налагодження стосунків не лише в даному, а й у новому колективі. Перспектива розвитку даної проблематики вбачається у подальших дослідженнях динаміки групового статусу та соціальних здібностей на різних етапах онтогенезу та в рамках соціогенезу.

Література

1. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку: Монографія. / Власова О.І. — К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2005. — 308с.
2. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Коломинский Я.Л. — Минск: ТетраСистемс, 2000. — 431 с.
3. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретические и прикладные аспекты / Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. — М.: Изд. МГУ, 1991. — 207с
4. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Сидоренко Е.В. — СПб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2007. — 336с.
5. Cantor N. Personality and social intelligence / Cantor N., & Kihlstrom J.F. — Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, 1987.
6. Guilford J.P. The nature of Human Intelligence / Guilford J.P. — N.Y.: McGraw-Hill, 1967.